

Antrag

der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Thema: **Konsequenzen aus dem Abschlussbericht der Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung ziehen – umfassendes Personalkonzept erarbeiten und Maßnahmen zur Sicherung der Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes einleiten**

Der Landtag möge beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert,

ableitend aus den Ergebnissen und Erkenntnissen des Abschlussberichts der Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung unverzüglich ein Personalkonzept für die Landesverwaltung, aufgegliedert nach Einzelplänen und Geschäftsbereichen, vorzulegen. Das Personalkonzept sollte insbesondere folgende Punkte darlegen und berücksichtigen:

1. Einleitung einer umfassenden Aufgabenkritik in sämtlichen Ressorts und Auswertung mit Blick auf den erforderlichen Personalbedarf;
2. Die avisierte Personalentwicklung und Neueinstellungen bis 2030 für alle Einzelpläne und Geschäftsbereich auf Grundlage der Aufgabenkritik unter Berücksichtigung
 - a. der Entwicklung des Stellenbestandes bis 2030,
 - b. der entwicklungsbestimmenden Faktoren wie Altersstruktur der Beschäftigten, Altersabgänge, Fluktuation, Anteil an Teilzeitbeschäftigten, Verlängerung der Lebensarbeitszeit,

Dresden, den 5. Juli 2016

b.w.

i.V.



Volkmar Zschocke, MdL
und Fraktion

- c. von Neueinstellungen durch Festlegung von konkreten Neueinstellungskorridoren und Maßnahmen zur Umsetzung mit dem Ziel einer ausgewogenen Altersstruktur;
3. Einleitung von Sofortmaßnahmen zur Sicherstellung der Handlungs- und Funktionsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes in den von der Kommission als mit „dringender“ und „sehr dringender Handlungsbedarf“ gekennzeichneten Bereichen – unabhängig von der Erarbeitung des Personalkonzeptes – durch
 - a. die Einrichtung von auf eine gleichmäßige Altersstruktur zielenden Einstellungskorridoren ab 2017 (von der Kommission als „Demografiebrücken“ bezeichnet),
 - b. Maßnahmen zur Sicherung des Wissenstransfers;
4. Erarbeitung eines Maßnahmenplans zur Personalgewinnung und Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes u. a. durch
 - a. Konzipierung und Initiierung einer Ausbildungsoffensive, einschließlich Nutzung und Verbesserung der eigenen Ausbildungskapazitäten und Nachwuchssicherung durch Hochschulen,
 - b. Erarbeitung einer speziellen Konzeption zur Gewinnung von Fachkräften für den öffentlichen Dienst in Bereichen in denen mit einem erheblichen Konkurrenzverhältnis zum privaten Sektor zu rechnen ist (z. B. IT-Techniker, Ärzte, Psychologen etc.),
 - c. Evaluation der durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten zur Verbesserung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes, der Nutzung, Verbesserung und Erweiterung dieser Möglichkeiten und der sonstigen von der Personalkommission vorgeschlagenen Maßnahmen,
 - d. qualifizierte Personalentwicklungskonzepte und qualifiziertes Gesundheits- und Wissensmanagement,
 - e. gezielte Gewinnung von Fachpersonal auch mit atypischen Lebensläufen sowie Einleitung positiver Maßnahmen nach § 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Gewinnung unterrepräsentierter Gruppen,
 - f. Reduzierung ohne Sachgrund befristeter Einstellungen;
5. Entwicklung eines Leitbildes für eine transparente, bürgernahe und auf Bürgerbeteiligung orientierte Verwaltung.

Begründung:

Der Abschlussbericht der Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung (Personalkommission) wurde am 15. Juni 2016 – rund anderthalb Jahre nach der Einsetzung der Personalkommission – vorgestellt und dem Landtag zugeleitet. In der Pressekonferenz räumte der Chef der Staatskanzlei, Dr. Fritz Jaeckel, ein, dass eine umfassende Evaluation der Aufgaben nicht stattgefunden habe, auf Grundlage des Berichtes aber ein „Prozess einer qualifizierten Aufgaben- und Personalbedarfsanalyse“ eingeleitet werde. Dafür solle eine Stabsstelle mit 10 Personen in der Staatskanzlei eingerichtet werden, die über einen Personalpool von 150 Stellen in den kommenden beiden Jahren verfüge, um die dringendsten Einstellungsbedarfe zu decken.

Als weitere Maßnahme wurden angekündigt, mehr Richterinnen und Richter bzw. mehr Personal bei der Staatsanwaltschaft einzustellen. Zudem erläuterte Jaeckel, dass die in den vergangenen Jahren ausgebrachten kw-Vermerke für die Jahre 2016 bis 2020 auf nach 2020 verschoben werden. Grundsätzlich besteht somit die Möglichkeit, frei werdende Stellen in den kommenden vier Jahren nachzubesetzen.

Die (bislang) angekündigten Maßnahmen hält die Antragstellerin für nicht ausreichend. Die Personalkommission hat festgestellt, dass bis zum Jahr 2030 über die Hälfte der Landesbediensteten in den Ruhestand geht. Der Freistaat Sachsen muss daher in den nächsten 14 Jahren mehr als 38.000 neue Fachkräfte gewinnen. Dies würde durchschnittlich 2.700 Neueinstellungen jährlich ab 2017 erfordern. Die von der Staatsregierung angekündigten Maßnahmen gehen nicht einmal annähernd in diese Richtung.

Die Antragstellerin fordert daher die Erarbeitung eines Personalkonzepts, das die Maßnahmen aufzeigt, die zur Gewinnung der 38.000 neuen Fachkräfte bis 2030 erforderlich sind. Teil des Personalkonzepts muss eine Aufgabenkritik in allen Ressorts sein, die im Ergebnis das erforderliche Personal definiert. Die parallel laufenden Prozesse im Bereich der Polizei, der Schulen und Hochschulen sind in das Personalkonzept zu integrieren.

Bereits mit der Erarbeitung des Personalkonzepts müssen jedoch Sofortmaßnahmen für all jene Bereiche getroffen werden, in denen die Personalkommission „sehr dringenden“ bzw. „dringenden“ Handlungsbedarf zur Sicherstellung der Handlungs- und Funktionsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes gesehen hat. Dies betrifft große Bereiche des Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft und seiner nachgeordneten Behörden, des Allgemeinen Verwaltungsdienstes, des Gesundheitsdienstes und des technischen Verwaltungsdienstes nahezu aller Ressorts.

Die Personalkommission hat eindringlich dargelegt, dass der Freistaat Sachsen als Arbeitgeber sowohl mit der Wirtschaft als auch mit den Kommunen, den anderen Bundesländern und mit dem Bund um die besten Köpfe ringt. Teil der dringend zu treffenden Maßnahmen müssen daher auch funktionierende Strategien zur Personalgewinnung und Steigerung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes sein. Die wesentlichen Punkte für ein solches Maßnahmenpaket werden unter Ziffer 4. dargelegt.

Über all diesen Aufgaben zur Erhaltung der Funktionsfähigkeit darf der Freistaat Sachsen nicht aus den Augen verlieren, dass die Verwaltung den sächsischen Bürgerinnen und Bürgern dienen muss. Parallel zur Aufgabenkritik bedarf es daher auch der Entwicklung eines Leitbildes für eine transparente, bürgernahe und auf Bürgerbeteiligung orientierte Verwaltung. Dies kann nicht zuletzt auch der Förderung eines modernen Außenbildes der Verwaltung dienen, was ebenfalls für die Frage der Attraktivität als Arbeitgeber von Bedeutung ist.